

「年収の壁・支援強化パッケージ」について

飯田橋労務管理事務所
 (商工研相談業務委嘱先)
 特定社会保険労務士

鈴木義一

Q 業務量の一時的な増加により、パートタイム従業員に勤務時間を増やすよう要請しました。当該従業員より、年収が一定の金額を超えると社会保険へ加入することになるので、配偶者の扶養家族のままではいられないよう勤務時間を調整したいとの希望が出ています。

A 令和5年10月から扶養家族としての年収基準について対策がされているとのことですが、その内容を教えてください。

勤務時間等を調整して、一定の収入を超えないように就業調整を行い、配偶者の被扶養者であることを希望する人は多くいます。

就業調整を行うなどのいわゆる「年収の壁」への当面の対応として、パートタイマー等が手取り収入を意識せず働くことができる環境づくりを支援するた

めの施策「年収の壁・支援強化パッケージ」が、最大2年間の措置として示されました。

1. 130万円の壁への対応

健康保険の扶養家族（被扶養者）の認定基準である収入条件「年収が130万円未満（60歳以上や障害者である場合は年収180万円未満）」を超えても、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の「事業主の証明」を提出することで、引き続き被扶養者認定を図るものとされます。

事業主が提出する「被扶養者の収入確認に当たっての『一時的な収入変動』に係る事業主の証明書」は、厚生労働省のウェブサイト (<https://www.mhlw.go.jp/content/001159348.pdf>) でダウンロードできます。

令和5年10月20日以降の被扶養者認定および被扶養者の収入確認において適用され、それよ

り前の被扶養者認定等に遡及適用されないとしています。

一時的な収入変動としては、次の事例が示されています。

- ・他の従業員が退職や休職したことにより業務量が増加した
- ・業務の受注が好調だったことや突発的な大口案件により事業所全体の業務量が増加した
- 一方、基本給が上がった場合や、恒常的な手当が新設された場合など、収入が増えることが引き続き確実である場合は、一時的な収入増加とは認められな

いとされています。あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として連続2回（2年間）までの措置となります。

2. 106万円の壁への対応

社会保険への加入条件は、被保険者が常時101人以上（令和6年10月からは51人以上）の

事業所で働くパートタイマー等で、雇用期間が2カ月を超えることが見込まれる場合、賃金月額8・8万円（年収換算で106万円）以上、1週間の所定労働時間が20時間以上となりま

す。保険料の発生によって手取り収入の減少が生じますが、これを意識せず働くことができるよう、事業主に対して労働者の手取り収入を増加させる取り組みを行った場合、労働者1人当たり最大50万円の支援を行うとしています。

この取り組みについては、「賃上げ」や「所定労働時間の延長」のほか被用者保険（社会保険）適用に伴う保険料負担軽減のための手当（4. 社会保険適用促進手当）参照）を支給する場合も対象となります。

3. キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

令和5年10月より、キャリア

	要件	1人当たり助成額
1年目	①賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当など）	6か月ごとに10万円×2回
2年目	②賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当など）とともに、3年目以降、以下③の取り組みが行われること	6か月ごとに10万円×2回
3年目	③賃金（基本給）の18%以上を増額させていること（労働時間の延長との組み合わせも可能）	6か月で10万円

(注) 申請時期は、要件の取り組みを6か月間継続した後2か月以内
 (※) 2年目に前倒して③の取り組み（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、2年目の1回目の支給申請でまとめて助成（30万円）

	要件	1人当たり助成額
1年目	賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を追加支給すること（社会保険適用促進手当など）	6か月ごとに10万円×2回
2年目	上記の取り組みを行った上で、表②①～④いずれかの取り組みを行うこと	6か月で30万円

(注) 申請時期は、要件の取り組みを6か月間継続した後2か月以内

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
①	4時間以上	—	30万円
②	3時間以上 4時間未満	5%以上	
③	2時間以上 3時間未満	10%以上	
④	1時間以上 2時間未満	15%以上	

(注) 申請時期は、要件の取り組みを6か月間継続した後2か月以内
 (※) 賃金は基本給によることが要件。社会保険適用促進手当の活用は認められない

①対象者は標準報酬月額が10.4万円以下の者			
②報酬から除外できる手当の上限額は被用保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする			
令和5年度の例示（協会けんぽの全国平均）			
標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円
※期間の上限…最大2年間の措置			

※表①②③の助成額はいずれも中小企業の場合

アップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されました。これは、パートタイマー等が、新たに被用者保険の適用とされることで生じる保険料負担が、労働者の手取り収入の減少につながるよう、手当等により労働者の収入を増加させる取り組みを行った事業主に対して助成するメニューです（表①②）。さらに、両メニューの併用も助成対象としています（表③）。

(1) 手当等により労働者の収入を増加させる場合（表①）

事業主がパートタイマー等を社会保険に加入させ、適用1年目および2年目は賃金の15%以上分を社会保険適用促進手当（④、社会保険適用促進手当）参照）等を活用して一時的な手当を支給し、さらに適用から3年目までに基本給等の増額または労働時間の延長によって恒常的に賃金を18%以上増額させた場合、助成金の対象となります。

(2) 労働時間を延長する場合（表②）

社会保険の適用にあたって、週所定労働時間を4時間以上延

長させるか、一定割合以上の賃金を組み合わせながら所定労働時間を1時間以上4時間未満で延長させることが要件です。

(3) の併用メニューとして2年目に労働時間延長メニューを選択する場合、1年目に支払った社会保険適用促進手当を、標準報酬月額に算定される恒常的な手当とすることで賃金の増額分に含めることができます。

(3) 併用メニュー（表③）

1年目に(1)の取り組みによる助成（20万円）を受けた後、2年目に(2)の取り組みによる助成（30万円）を受けることが可能です。

4. 社会保険適用促進手当

社会保険適用促進手当（表④）は、パートタイマー等が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう給与・賞与とは別に支給するものとし、社会保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととされます。

ただし、所得税や住民税、労働保険料は、通常の賃金と同じ取り扱いとされます。

